



Olginate, 20 Luglio 2020.

Prot.76/20

#Lavoro,

PROROGA AUTOMATICA

del contratto a termine, della somministrazione e dell'apprendistato

L'emendamento all'art. 93 del D.L. Rilancio, che modifica nuovamente la normativa sui contratti a termine, INTRODUCE la **PROROGA OBBLIGATORIA** del contratto a termine, della somministrazione e dell'apprendistato.

Con un emendamento all'art. 93 del D.L. n. 34/2020, comma 1-bis della LEGGE 77 di Venerdì 17/07/2020, il Legislatore modifica, nuovamente, la normativa sul contratto a termine introducendo la **proroga obbligatoria** pari al periodo "non lavorato" per sospensione o riduzione di orario dovuto a COVID -19 a seguito del quale i lavoratori hanno fruito di uno dei trattamenti integrativi salariali previsti (CIGO, FIS, Fondi bilaterali e Fondi bilaterali alternativi, CIG in deroga).

Essa riguarda:

l'apprendistato di primo livello (art. 43 del decreto legislativo n. 81/2015);

l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 del decreto legislativo n. 81/2015);

il contratto a tempo determinato, senza alcuna esclusione;

la somministrazione a termine.

La disposizione parla di proroga per un periodo uguale a quello in cui i lavoratori hanno fruito degli ammortizzatori COVID-19.

SOLUZIONI OPERATIVE

Ciascun Cliente, essendo già in possesso delle presenze "ufficiali" che mensilmente Vi trasmettiamo, potrà cominciare a quantificare le ore di sospensione per cassa che andranno "aggiunte" alla scadenza inizialmente fissata coi propri lavoratori.



In ogni caso, qualche giorno prima di ciascuna scadenza dei suddetti contratti, sarete come al solito contattati dal ns. Studio ed insieme definiremo la durata ufficiale della proroga che, comunque, andrà formalizzata con una lettera / contratto di proroga da sottoscrivere coi Vs. Lavoratori.

Per i CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE (AGENZIE DI LAVORO INTERINALE) sussiste anche un altro problema: quello della sottoscrizione di un nuovo contratto di natura commerciale tra l'utilizzatore e l'Agenzia di Lavoro al fine di ottenere proprio quel lavoratore e per un periodo uguale a quello in cui quest'ultimo è stato in integrazione salariale.

A tal fine Vi invitiamo a prendere contatti con le Agenzie.

Per lo Studio,

Dr. Nico Gilardi.